

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia terlibat setiap kegiatan di perusahaan tersebut. Perkembangan jaman yang semakin berkembang pesat, persaingan global yang mulai ketat, perkembangan teknologi yang pesat, keadaan ekonomi yang mulai tidak menentu dan perubahan yang dinamis. Sumber daya manusia dituntut harus bisa memecahkan masalah yang dihadapi dan juga pada perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap sumberdaya manusianya agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena merupakan penentu untuk keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Perusahaan yang berhasil memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggal bagaimana perusahaan tersebut mengelola, memelihara dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan mengantarkan keberhasilan perusahaan.

Etos kerja merupakan aspek penting yang sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi perusahaan. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau hal ini dimiliki maka perusahaan akan semakin berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar. Setiap organisasi selalu ingin maju dengan melibatkan anggota yang memiliki SDM untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya dengan memiliki etos kerja.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan serta pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan.

Hubungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi yang turut mempengaruhi etos kerja. Keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, dengan berbagai kekuatan dan kelebihan sehingga membuat manajemen menjadi lebih kuat untuk menjalankan rencana dan strategi perusahaan dengan sempurna. Keharmonisan hubungan kerja erat kaitannya dengan *public relations*. Dengan kata lain, semakin baik *public relations* semakin cenderung meningkatkan keharmonisan kerja.

Peran hubungan antar manusia (*public relations*) bukan hanya sekedar menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat luas, namun juga menjalin komunikasi yang sangat baik dengan seluruh karyawan di dalam perusahaan. Perusahaan yang mampu mendapatkan keberhasilan adalah perusahaan yang didalamnya terdapat hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dengan atasan (Effendy, 2009:17)

Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan etos kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kondisi kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja dan staf seperti kenyamanan dan kondusifitas kerja. Kenyamanan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih trampil dan baik. Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan etos kerja. Penciptaan hubungan kerja dengan keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar manajemen yang dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja melalui iklim kerja yang kondusif.

Etos kerja juga dipengaruhi oleh kondisi kerja atau iklim kerja. Kondisi kerja merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik

internal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang – orang yang ada di organisasi tersebut.

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi berasal dari kata “movere” (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan (Saydan, 2005:226). Motivasi yang baik akan mempengaruhi etos kerja karyawan.

Fenomena yang ditemui dalam perusahaan berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu karyawan di PT. PLN (PERSERO AREA KUDUS) yang berkaitan dengan etos kerja saat ini berupa masih ada pegawai yang belum menunjukkan sikap atau memiliki etos kerja yang baik, masih rendah hubungan antara karyawan atau komunikasi dalam diri pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Research Gab penelitian terdahulu antara lain menurut Mery Yuliani (2017) *human relations* berpengaruh positif terhadap etos kerja. Sedangkan menurut Achmad Wahyu Eriyanto, Hadi Sunaryo, M. Khoirul Abs (2018) *human relations* tidak berpengaruh penting terhadap etos kerja.

Mery Yuliani (2017) menyatakan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja. Sedangkan menurut Bobby Hendra Widodo, Febsri Susanti (2018) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi berbagai objek pada PT. PLN (Persero) Area Kudus yang terdiri sebagai berikut:

- 1.2.1. Variabel independen terdiri dari hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan motivasi. Adapun variabel dependen adalah etos kerja.
- 1.2.2. Penelitian mengambil obyek di PT. PLN (Persero) Area Kudus.
- 1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian *Marketing*, Teknis, Keuangan, dan Administrasi.
- 1.2.4. Penelitian ini dilakukan bulan April 2019.

1.3. Perumusan Masalah

Dari berbagai uraian diatas sebelumnya, masih banyak yang perlu diperbaiki oleh P. PLN (PERSERO) Area Kudus seperti masalah sdm yang ada didalamnya yang mana berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawannya karena selama ini masih dijumpai adanya karyawan yang masih datang terlambat. Kurangnya komunikasi antar karyawan ataupun komunikasi yang tidak relevan sangat mempengaruhi perusahaan.

Selain masalah sdm, yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT. PLN (PERSERO) Area Kudus adalah kondisi fisik lingkungan yang mana kurang nyaman, seperti halaman parkir dan juga salah satu lantai yang agak kotor.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perumusan masalahnya adalah :

1.3.1. Bagaimana Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Etos Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus?

1.3.2. Bagaimana Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus?

1.3.3. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus?

1.3.4. Bagaimana Pengaruh Hubungan Antar Manusia Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang akan dicapai adalah:

1.4.1. Menganalisis pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT. PLN (Persero) area Kudus.

1.4.2. Menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. PLN (Persero) area Kudus.

1.4.3. Menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. PLN (Persero) area Kudus.

1.4.4. Menganalisis pengaruh hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan motivasi terhadap etos kerja karyawan PT. PLN (Persero) area Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan tentang pengaruh hubungan antar manusia (*human relations*), kondisi fisik lingkungan kerja dan motivasi terhadap etos kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan dasar pengembangan bagi penelitian sejenis selanjutnya terkait dengan pengaruh hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan motivasi terhadap etos kerja.

1.5.2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perusahaan sebagai informasi yang diperlukan sehubungan dengan penerapan hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan motivasi serta hubungannya dengan peningkatan etos kerja.